

“Liste 8” ile güçlünüz!

Koşulsuz temel gelir şimdi

“İş” konusunu yeniden ele almamızı zorunlu kılan, önemli üretim avantajları söz konusu. Birçok iş zaman içinde yok oluyor. Buna karşılık yeni iş alanları açılıyor fakat bunlar eski is hacmini karşılamanın çok ötesinde. İş sözleşmelerine göz atıldığında, kaç iş tanımının geçmişte ortadan kalktığını bize gösterir. Üç birimden fazla yere telefon bağlayan operatörler vardı örneğin ya da kasa sorumluları. “veri işleme” tanımı da halen ayrı tutuluyor. Çalışmak “zorunda olmak değil de istemek”, iş ile geliri ayrı tutmak, burada doğru formül. Koşulsuz temel gelir kavramı her bireyde müthiş girişimci düşünce potansiyelini ortaya çıkarır ve çalışanların değişimlere gönüllü katılımlarını destekler veya daha iyi yapılmasına katkılarını sağlar.

İş ilanları herkes için

Yönetim kurulu Nord şubelerden tüm açık iş yerlerinin açık ilanını talep etti. Bu ilan talebinin anlamı ve amacı, tüm çalışanların mevcut tüm iş ilanlarından haberdar olmaları ve başvuruda bulunabilmelerini sağlamak. Ne yazık ki bu süreç henüz her alanda tam işlemiyor ve pek çok cevabi açık soruyu beraberinde getiriyor. İş verenle, çalışanlar tarafından adil bulunan ve gereksiz bürokrasiye neden olmayan, şeffaf bir yaklaşımda uzlaşmak istiyoruz.

Uzman kurulları oluşturmak

Seçimlerden hemen sonra yönetim kurulunda uzman kurulları oluşturulması için ağırlığımızı koyacağız. Hızlı ve konuya vakıf bir şekilde müzakerelerde bulunur ve iş dünyasındaki değişimleri izleyebilirler. Yönetim kurullarının “keyfi” kararları tarihe karışmalı.

Bürokrasiyi ortadan kaldırmak

Doldurulması gereken formlar, çalışanlar, şube müdürleri ve yönetim kurulları için zaman kaybıdır. “kuraldışı çalışma saatleri” örneğinde çok net görülmektedir ki, şubelerin yetkisi yok, yönetim kurulu da bu formdan dolayı bir inisiyatif kazanmıyor. Bu önlemin tek nedeni yasalar olamaz. Önlemlerin şeffaf olarak ortaya konması gerekli.

Çalışma saatlerinin yükseltilmesi arzusu dikkate alınmalı

Çalışanın yaşamını sürdürebileceği bir gelir istemesi haklı bir taleptir. Bizim isteğimiz, çalışanların çalışma saatlerini arttırma isteklerinin , dışarıdan yeni alım yapılmadan önce dikkate alınmasıdır.

Ebeveyn izninden dönüşler desteklenmeli

Anneler ve babalar, çocuk izninden iş hayatına geri döndüklerinde, çalışma saatlerinde bir tercih yapabilmeliler ve eski iş sözleşmesi koşullarında devam etme hakları saklı tutulmalı.

Şube müdürlerine part-time mümkün olmalı

Şube müdürlerin de, diğer çalışanlar gibi, iş ve özel yaşamlarını dengeleme istekleri var. Tüm çalışanlar, çalışma saatlerini süreli ya da süresiz azaltma hakkını kullanabilmeliler. Çalışma saatleri belirlenirken ilgili çalışanın fikri etkili olmalı.

dm-Kıta'ları açılmalı

Çocuklar geleceğimiz. Uzun günler boyunca esnek iş saatleri, çocuk bakımını çoğu durumda zorlaştırır. dm çalışanlarından esneklik beklerken, bu esnekliği gösterebilmeleri için de bireyler yapmalı. İş verenin katkıda bulunduğu modern çocuk bakım evleri (Kıta) modelleri dm'de de gerçekleştirilmeli.

Yaşlılıkta az zamanlı iş başlatmak

Perakende sektörü fiziksel iş gücü ve güçlü sınırlar gerektirir. Yaş ilerledikçe çalışmak zorlaşıyor. Bunun sonunda sağlık sorunları oluşuyor. Biz, yaşlılara az çalışmayı sağlayan, veya yasal emeklilik yaşına gelmeden iş hayatını terk edebilecek yarı zamanlı iş modellerinin oluşturulması için çalışacağız.

Staj sonrası iş garantisi

Bizde bir eğitimini tamamlayan genç insanlar gelecek için olumlu perspektif istiyorlar. Burada eğitimden sonra işe alınması, her bireyin geleceğe attığı önemli adım olabilir. Eğitimden sonraki gelir kişinin hayatını kurmasına önemli bir temel teşkil eder. Sosyal sorumluluk öğrenciye iyi bir staj yeri verip sınavı geçmesiyle bitmiyor. Kişiler vaatlerini yerine getirmeli.